Panteia
Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



Discriminatie in de wervings- en selectiefase

Methodologische verantwoording van 'virtuele' praktijktests

Zoetermeer, 1 juni 2015

Voorwoord

Dit rapport betreft de technische verantwoording van een onderzoek naar discriminatie in de wervings- en selectiefase dat Panteia heeft uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

In haar promotieonderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie naar etniciteit heeft dr. E.C.C.A. Blommaert zogenaamde 'virtuele' praktijktests uitgevoerd. Daarin plaatste zij fictieve CV's op online CV-databanken en keek vervolgens hoe werkgevers/ recruiters daarop reageerden. Hierbij ging het om een vergelijking van reacties op CV's van kandidaten met een Arabische respectievelijk Nederlandse naam.

Onderzocht is in hoeverre de 'methode Blommaert' ook is toe te passen op andere etnische groepen en andere wettelijke discriminatiegronden: leeftijd, geslacht en handicap/ chronische ziekte. Mede op basis van de resultaten van dit haalbaarheidsonderzoek heeft Panteia een hoofdonderzoek opgezet en uitgevoerd, waarin voor de discriminatiegronden etniciteit, geslacht en leeftijd het gedrag van werkgevers door middel van 'virtuele praktijktests' daadwerkelijk is gemeten. Dit is gedaan door het registreren en analyseren van zowel het aantal kliks (i.e. bekeken CV's) als het aantal reacties (per telefoon en e-mail) van werkgevers/ recruiters.

In dit hoofdonderzoek wordt onder arbeidsmarktdiscriminatie verstaan het door werkgevers/ recruiters op basis van etniciteit, geslacht of leeftijd ongelijk behandelen van groepen die verder op alle andere kenmerken gelijk zijn. Het gaat hierbij om discriminatie in onderzoekstechnische/ kwantitatieve zin. Het onderzoek stelt vast of er sprake is van significant onderscheid tussen naar discriminatiegrond onderscheiden groepen. Het onderzoek is niet gericht op de aard van de discriminatie (direct of indirect) of de hieraan ten grondslag liggende motieven. De vraag of het in het onderzoek aangetoonde onderscheid in het specifieke geval ook kan worden aangemerkt als verboden onderscheid (discriminatie) is ter beoordeling van de rechter dan wel het College voor de Rechten van de Mens.

Voorliggende notitie bevat een methodologische verantwoording van het hoofdonderzoek.

Het hoofdonderzoek is uitgevoerd door Peter de Klaver, Suzanne Bouma, Madelein van der Velden, Femke Stoutjesdijk, Yoram van der Sloot en ondergetekende (met assistentie van Paco Lim, Milan van der Storm en Johan Baukema).

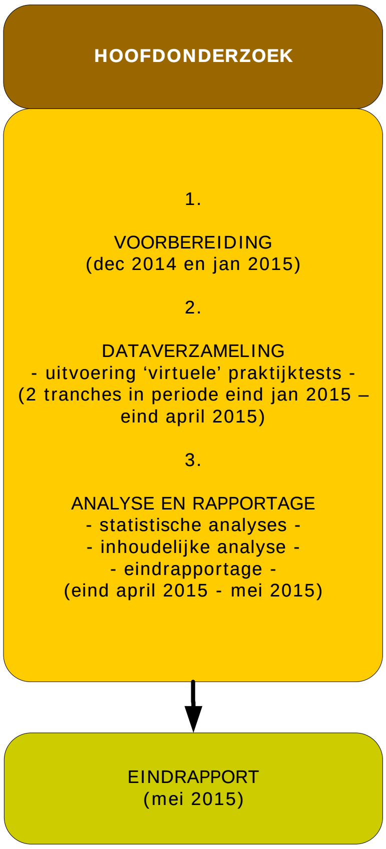
Douwe Grijpstra,
Projectleider

Inhoudsopgave

1 Fasering

Het onderzoek is uitgevoerd in de periode december 2014 – mei 2015. Onderstaande figuur geeft de fasering globaal weer.

Figuur 1.1 Fasering hoofdonderzoek



Bron: Panteia

Hierna beschrijven we de onderzoeksactiviteiten in de verschillende fasen nader.

2 Fase 1: Voorbereiding

Fase 1 betrof het voorbereiden van het hoofdonderzoek. Dit hield in grote lijnen de volgende onderzoeksactiviteiten in:

1. Selectie van discriminatiegronden (en categorieën daarbinnen), CV-databanken en in fictieve CV's op te nemen regio's en sectoren/beroepen
2. Opstellen van fictieve CV's
3. Aanmaken van accounts en inrichting van de opvang van reacties van werkgevers.

2.1 Selectie discriminatiegronden, CV-databanken, regio's en sectoren/beroepen

Selectie van discriminatiegronden

Het hoofdonderzoek richtte zich op discriminatie naar drie discriminatiegronden:

- Etniciteit (vijf categorieën naast NL [controlegroep]: Turks, Marokkaans, Surinaams, Antilliaans, Pools)
- Geslacht (één categorie naast man [controlegroep]: vrouw)
- Leeftijd (één categorie naast lager/middelbaar [controlegroep]: ouder)

Selectie van CV-databanken

In totaal zijn in het onderzoek drie verschillende grote CV-databanken betrokken (hier verder A, B en C genoemd), waarvan een in zowel de eerste als tweede tranche en twee alleen in de eerste tranche (zie voor de tranches verderop).

Selectie van regio's

De selectie bestond uit de volgende regio's (netnummergebieden):

1. Amsterdam e.o. (020)
2. Apeldoorn e.o. (055)
3. Den Haag e.o. (070)
4. Eindhoven e.o. (040)
5. Groningen e.o. (050)
6. Rotterdam e.o. (010)
7. Sittard/Geleen e.o. (046)
8. Utrecht e.o. (030)

Met het oog op het genereren van voldoende respons hebben we in de selectie van regio's in ieder geval de vier grootste steden van Nederland (G4) en hun omgeving opgenomen. Om te komen tot een evenwichtige regionale spreiding van verstedelijkte en minder verstedelijkte regio's, betrokken we in de selectie naast de genoemde regio's in de Randstad ook een aantal regio's in het Zuiden, Oosten en Noorden van het land. Er is voor gekozen om Almere, een regio buiten de Randstad met een verhoudingsgewijs omvangrijke populatie allochtonen, niet in de selectie op te nemen. Overwegingen hierbij waren dat Almere zeer dicht bij Amsterdam ligt en qua profiel sterk lijkt op de grote steden. Verder kan ook in regio's met relatief weinig allochtonen sprake zijn van behoorlijke discriminatie. Ten slotte richtte het onderzoek zich niet alleen op discriminatie naar etniciteit, maar ook naar geslacht en leeftijd.

Selectie van sectoren/beroepen

De selectie bestond uit de volgende beroepen:

1. Logistiek medewerker (mbo-2, transport en logistiek)
2. Servicemonteur installatietechniek (mbo-3, techniek)
3. Commercieel medewerker binnendienst (mbo-3, handel)
4. Financieel-administratief medewerker (mbo-3, financiële dienstverlening)
5. Mbo-verpleegkundige (mbo-4, zorg en welzijn)
6. Applicatieontwikkelaar (deels hbo, grotendeels mbo-4, ICT)

Het gaat hierbij om veelgevraagde beroepen. Dit hebben we gecheckt op basis van de bij aanvang van het onderzoek meest recente vacaturegegevens van vacaturespider Jobfeed. Verder is de selectie als geheel redelijk gender neutraal. Naast een beroep met vooral mannen (servicemonteur installatietechniek) en een beroep met vooral vrouwen (verpleegkundige niveau 4) gaat het om beroepen waarin geen van beide seksen sterk is oververtegenwoordigd. Ten slotte is er op deze wijze spreiding naar mbo-niveau (mbo-2, mbo-3 en mbo-4) en maakt ook een – zij het naar verhouding kleinere - groep hoger opgeleiden (hbo) deel uit van de selectie.

2.2 Opstellen van fictieve CV's

Eén controlegroep en zeven praktijktestgroepen

De 'virtuele' praktijktests zijn uitgevoerd met een controlegroep (bestaande uit autochtone, mannelijke kandidaten van lagere/middelbare leeftijd, i.e. rond 23 respectievelijk 35 jaar) en praktijktestgroepen per discriminatiegrond. In de praktijktestgroepen is steeds gedifferentieerd naar een van de drie discriminatiegronden en zijn de overige kenmerken gelijk gehouden aan die van de controlegroep. Per discriminatiegrond hebben we de volgende praktijktestgroepen onderscheiden:

- Etniciteit: vijf categorieën, te weten Antilliaans, Marokkaans, Pools, Surinaams, Turks
- Geslacht: één categorie, te weten vrouw
- Leeftijd: één categorie, te weten ouder (45-50 jaar).

Tabel 2.1 geeft de verdeling van de fictieve CV's naar (controle- en praktijktest)groep weer. Voor de controlegroep stelden we 120 unieke fictieve CV's op. Bij de zeven praktijktestgroepen ging het om 80 unieke fictieve CV's per groep. Het totaal aantal opgestelde fictieve CV's bedroeg dus 680. Per (controle en praktijktest)groep en leeftijdscategorie is zoveel mogelijk spreiding naar regio en beroep aangebracht.

Tabel 2.1 Aantallen fictieve CV's: 1 controlegroep (CG) 7 praktijktestgroepen (PTG)

Groep	Etniciteit	Geslacht	Leeftijd	Aantal CV's
Controlegroep				
CG	Nederlands	Man	Rond 23 (40) Rond 35 (80)	120
Etniciteit				
PTG Antilliaans	Antilliaans	Man	Rond 23 (40) Rond 35 (40)	80
PTG Marokkaans	Marokkaans	Man	Rond 23 (40) Rond 35 (40)	80
PTG Pools	Pools	Man	Rond 23 (40) Rond 35 (40)	80
PTG Surinaams	Surinaams	Man	Rond 23 (40) Rond 35 (40)	80
PTG Turks	Turks	Man	Rond 23 (40) Rond 35 (40)	80
Geslacht				
PTG Vrouw	Nederlands	Vrouw	Rond 23 (40) Rond 35 (40)	80
Leeftijd				
PTG 45-50	Nederlands	Man	45-50 (80)	80
Totaal				
Fictieve CV's				**680**

Nieuwe fictieve CV's in plaats van aangepaste bestaande CV's

Anders dan Blommaert - die in haar promotieonderzoek gebruik maakte van aangepaste, bestaande CV's - hebben we ervoor gekozen nieuwe fictieve CV's op te stellen. Overwegingen hierbij vooraf waren dat dit naar verhouding sneller gaat, betere en voor werkgevers aantrekkelijkere CV's oplevert en bijdraagt aan de onderlinge vergelijkbaarheid (en daarmee de analyseerbaarheid) van de CV's.

Bij het opstellen van de fictieve CV's zijn de volgende stappen doorlopen:

1. Opstellen van een algemeen sjabloon voor de fictieve CV's (zie bijlage 1 bij deze methodologische verantwoording)
2. Op basis van het sjabloon opstellen van beroepsprofielen voor de fictieve CV's (6 beroepsprofielen met gestandaardiseerde gegevens over opleiding, werkervaring, competenties en vaardigheden e.d.)
3. Op basis van de beroepsprofielen opstellen van fictieve CV's voor de controlegroep van autochtone, mannelijke kandidaten van lagere/middelbare leeftijd (120 CV's, waarvan 40 op lagere en 80 op middelbare leeftijd) en voor de zeven praktijktestgroepen (in totaal 560 praktijktest-CV's; per praktijktestgroep: 80 praktijktestgroep-CV's; in de praktijktestgroepen voor allochtonen en vrouwen was de verhouding lagere/middelbare leeftijd steeds 40:40; zie ook tabel 2.1 hierboven).
4. Het verder personaliseren van de controlegroep- en praktijktestgroep-CV's door het toevoegen van concrete scholen en werkgevers, gewenste regio, concrete hobby's/nevenactiviteiten e.d.. Daarbij is zoveel mogelijk vergelijkbaarheid nagestreefd (bijvoorbeeld per leeftijdscategorie steeds hetzelfde soort/ aantal scholen en werkgevers aanhouden en steeds hobby's/ nevenactiviteiten noemen).

5. Het opnemen van de aldus opgestelde controlegroep- en praktijktestgroep-CV's in een Excelbestand.

De box hieronder biedt nader inzicht in de wijze waarop we de fictieve CV's hebben gepersonaliseerd. Bijlage 2 bevat informatie over de gebruikte bronnen voor het personaliseren van de fictieve CV's.

Personaliseren fictieve CV's

Profiel / Samenvatting CV
Gebruik is gemaakt van beschrijvingen van beroepsprofielen, competenties en persoonstypen per beroep op internet.

Persoonsgegevens

Persoonsgegevens
Naam: Voor het toewijzen van fictieve voor- en achternamen is gebruik gemaakt van overzichten van veel voorkomende namen op internet. Op basis van de verzamelde informatie per etnische categorie zijn lijsten met unieke (combinaties van) binnen- en buitenlandse voor- en achternamen gemaakt.
Geboorteplaats en nationaliteit: Als geboorteplaats is de woonplaats van de fictieve kandidaat aangehouden. Alle allochtonen in de betreffende praktijktestgroepen vallen in de leeftijdscategorieën rond 23 dan wel 35 jaar. Het is aannemelijk dat het hierbij steeds om 2^{e}/3^{e} generatie allochtonen gaat. Dat betekent ook dat ze allemaal in Nederland onderwijs hebben genoten.

Adresgegevens
Per regio zijn fictieve adressen (combinatie van bestaande straatnamen en niet bestaande huisnummers) samengesteld in gemengde wijken in de kerngemeente van de regio. Er is op basis van informatie van CBS een selectie gemaakt van postcodes (6 posities) met het voor betreffende gemeente gemiddelde 'gemiddeld fiscaal maandinkomen'. Daaruit is aselect het aantal per netnummergebied benodigde postcodes gekozen. Vervolgens zijn de bij de postcodes behorende straatnamen en hoogste huisnummers gezocht. De huisnummers zijn vervolgens enigszins verhoogd. Op die manier ontstonden niet-bestaande huisnummers. Gezien het arbeidsintensieve karakter van deze aanpak zijn alleen voor de voor de controlegroep (120 fictieve CV's) langs bovenstaande weg unieke straatnamen gezocht. Deze 120 straatnamen zijn vervolgens met andere (verder verhoogde) huisnummers gebruikt voor de overige 560 fictieve CV's. Daarbij heeft verschuiving van de adressen naar andere beroepen plaatsgevonden. De fictieve adressen per regio zijn at random gekoppeld aan de fictieve namen.

Opleiding

Specifieke opleidingen
(Plaats)naam instelling: Per regio zijn op basis van overzichten op internet lijsten van (plaats)namen van relevante onderwijsinstellingen (vmbo, havo, mbo en hbo) gemaakt. De onderwijsinstellingen zijn per regio at random gekoppeld aan de fictieve CV's.
Periode: We zijn steeds uitgegaan van een start van de middelbare school op 12-jarige leeftijd en een duur van vmbo van 4 jaar, van havo van 5 jaar, van mbo-2, mbo-3 en mbo-4 van respectievelijk 2, 3 en 4 jaar en van hbo van 4 jaar.

Werkervaring

Specifieke werkervaring

(Plaats)naam werkgever: Per regio en beroep zijn op basis van databanken/overzichten op internet lijsten van (plaats)namen van werkgevers samengesteld. Daarbij lag de focus per beroep op één soort bedrijf. De werkgevers zijn per regio at random gekoppeld aan de fictieve CV's.

Periode: De eerste baan volgde steeds twee maanden na afronding van de laatst gevolgde opleiding (maand september). In de CV's zijn geen gaten in de loopbaan opgenomen. Dus de eventuele 2e en 3e werkgever volgden direct op de vorige.

Gewenste baan

De gewenste baan is steeds gelijk gehouden aan de eerdere (huidige) baan.

Competenties en vaardigheden

Algemene competenties en vaardigheden

De algemene competenties zijn ontleend aan beschrijvingen van competenties per beroep op internet.

Hobby's en andere nevenactiviteiten

Op basis van bronnen op internet zijn lijsten gemaakt van 1) lidmaatschappen/ nevenactiviteiten; 2) interesses en hobby's en 3) sporten. Daarbij is gekeken of deze niet te etnisch, gender- en/of leeftijdsspecifiek waren. Deze drie lijsten zijn aselect gesorteerd en gekoppeld aan de fictieve kandidaten

Op deze wijze zijn 680 unieke fictieve CV's tot stand gekomen, waarin de aan de discriminatiegronden gerelateerde kenmerken verschillen terwijl de aan het beroep gerelateerde kenmerken en niet direct aan de discriminatiegronden gerelateerde persoonlijke kenmerken inhoudelijk zoveel mogelijk gelijk blijven. Deze aanpak maakte adequate beschrijvende SPSS-analyses van de aantallen kliks en reacties van werkgevers per e-mail en telefoon (zie verderop in deze bijlage) als afhankelijke variabelen en de discriminatiegronden als onafhankelijke variabelen mogelijk.

Aanvankelijk was het de bedoeling de 680 CV's in twee opeenvolgende tranches telkens op twee verschillende CV-databanken. Aannames hierbij waren dat werkgevers/ recruiters, die personeel zoeken, gebruik maken van één bepaalde CV-databank én dat werkgevers/ recruiters die in de tweede tranche personeel zoeken andere zijn dan die in de eerste tranche. Een CV op de ene databank is daarom te beschouwen als een andere case dan hetzelfde CV op de andere databank en een CV in de tweede tranche (op een aantal kenmerken aangepast) als een andere case dan die in de eerste tranche. Op deze wijze zouden in totaal 2.720 (2x2x680) unieke fictieve kandidaten in het onderzoek kunnen worden betrokken.

In de loop van de eerste tranche is CV-databank B er echter na enige tijd – op basis van tips van recruiters - achter gekomen dat fictieve CV's waren geplaatst. We zijn toen moeten stoppen met het plaatsen van CV's op deze CV-databank. Een deel van de oorspronkelijk voor CV-databank B bedoelde CV's hebben we in de eerste tranche alsnog kunnen plaatsen op een andere CV-databank, te weten CV-databank C. Helaas is ook deze CV-databank na enige tijd achter de plaatsing van fictieve CV's gekomen en hebben we de plaatsing noodgedwongen moeten beëindigen. Dit gebeurde aan het einde van de eerste tranche. Voor de eerste tranche is derhalve CV-databank C wel

volledig voor het betreffende deel van de CV's gebruikt, maar voor de tweede tranche in het geheel niet.

Uiteindelijk hebben we 1.742 unieke fictieve kandidaten in het onderzoek kunnen betrekken. Dat waren er minder dan de beoogde 2.720, waardoor bij de statistische analyses (zie verderop) de statistische marges ruimer waren dan oorspronkelijk voorzien, maar het gaat nog steeds om een fors aantal. Voor een eenmalige meting voldoen ze ruim.

Geplaatste CV's

CV-databank	Tranche 1	Tranche 2	Totaal
A	680	680	1.360
B	222		222
C	160		160
Totaal	1.062	680	1.742

De gegevens van deze 1.742 fictieve kandidaten zijn opgenomen in een Excelbestand (hier verder aangeduid met 'Fictieve kandidaten'). Naast de velden voor gegevens over de fictieve kandidaten (inclusief telefoonnummers en e-mailadressen, zie verderop in deze bijlage) bevatte het Excel-bestand 'Fictieve kandidaten' ook velden voor gegevens over de CV-databanken waar de CV's zijn geplaatst en voor gegevens over de reacties van werkgevers.

2.3 Aanmaken accounts en inrichting opvang reacties werkgevers

Aanmaken van accounts

Ten behoeve van de eerste tranche is voor elk van de betreffende fictieve kandidaten een apart account aangemaakt bij een e-mailprovider. In totaal hebben we drie verschillende e-mailproviders gebruikt. Het aanmaken van de e-mailaccounts gebeurde via laptops in combinatie met dongles. Vanaf een en hetzelfde IP-adres is namelijk slechts een beperkt aantal e-mailaccounts per dag aan te maken. Het gebruik maken van een dongle is hierbij - in ieder geval een deel - van de oplossing. Door met de dongle voor elk aan te maken e-mail account een nieuwe internetverbinding te starten, wordt namelijk steeds een nieuw IP-adres verkregen. Bij het aanmaken van de e-mailadressen is een systematiek gehanteerd die het mogelijk maakte in de tweede tranche alleen de achternaam te wijzigen en verder wel hetzelfde e- mailadres te gebruiken.

Vervolgens is in de eerste tranche voor elk van betreffende fictieve kandidaten een apart account aangemaakt bij één van de in totaal drie CV-databanken. Omdat de CV-databanken IP-adressen loggen (en daardoor problemen kunnen ontstaan wanneer veel accounts vanaf een en hetzelfde IP-adres worden aangemaakt) is ook hier gebruik gemaakt van laptops in combinatie met dongles. Als inloggegevens (gebruikersnaam en wachtwoord) zijn het e-mailadres en het wachtwoord van het e-mailaccount van de kandidaat gebruikt.

Inrichting van de opvang van reacties van werkgevers

Voor de opvang van reacties van werkgevers is gebruik gemaakt van hosted VoIP in combinatie met e-mail.[1] De voicemails kwamen als WAV-bestanden rechtstreeks binnen in een centrale mailbox bij Panteia. Alle e-mailaccounts waren ingesteld op

[1] De afkorting VoIP staat voor 'Voice over IP', een technologie die internet of een ander IP-netwerk gebruikt om spraak te transporteren. Op deze manier is telefonie mogelijk via genoemde datanetwerken

automatisch doorsturen van inkomende berichten naar een centrale mailbox bij Panteia.

Toevoegen inloggegevens aan Excelbestand 'Fictieve kandidaten'

De inloggegevens van de e-mailaccounts en de accounts bij de CV-databanken zijn toegevoegd aan het Excelbestand 'Fictieve kandidaten'.

3 Fase 2: Dataverzameling

Fase 2 behelsde de uitvoering van de 'virtuele' praktijktests. De dataverzameling bestond globaal uit:

1. Plaatsen van fictieve CV's op CV-databanken
2. Inventariseren, afhandelen en registreren van de reacties van werkgevers.

3.1 Plaatsen van fictieve CV's op CV-databanken

De procedure van plaatsing van fictieve CV's was in grote lijnen gelijk aan die van de 'methode Blommaert'. De fictieve CV's zijn in twee tranches geplaatst (zie voor de aantallen tabel 2.1). Om zo weinig mogelijk op te vallen en daarmee de kans op ontdekking/ uitlekken van de 'virtuele' praktijktests zo klein mogelijk te houden, vond plaatsing per tranche gespreid in groepen plaats gedurende een periode van een maand. Per tranche hebben de CV's minimaal twee weken online gestaan. Na afloop van de eerste tranche zijn ze gedeactiveerd. Voor de tweede tranche zijn ze – na aanpassing van achternaam en huisnummer – gereactiveerd en na afloop van de tweede tranche verwijderd.

3.2 Inventariseren, afhandelen en registreren reacties werkgevers

Bij de reacties van werkgevers gaat het om het door werkgevers bij zoekacties vanuit het beginscherm met het overzicht van kandidaten doorklikken om het volledige CV van een kandidaat te bekijken (kliks) en vervolgens om reacties van werkgevers op de bekeken CV's per telefoon (voicemails en gemiste oproepen) of e-mail.

CV-databanken houden het aantal kliks per CV bij door middel van tellers op de CV-databanken.

De VoIP-voicemails en de e-mails zijn direct na binnenkomst afgeluisterd respectievelijk uitgelezen. Van de VoIP-gemiste-oproepen zijn – aan het eind van beide tranches - overzichten gegenereerd. Zo snel mogelijk na binnenkomst van de reacties van werkgevers (in principe binnen 24 uur maar uiterlijk binnen 48 uur) is namens de fictieve kandidaten een e-mail verzonden met de boodschap dat men al een baan heeft. De reacties van werkgevers per telefoon (voicemails en gemiste oproepen) en e-mail zijn geregistreerd in het Excelbestand 'Fictieve kandidaten'.

4 Fase 3: Analyse en rapportage

Fase 3 bestond uit:

1. Statistische analyses
2. Inhoudelijke analyse
3. Eindrapportage.

4.1 Statistische analyses

Afsluiting dataverzameling en voorbereiding statistische analyses

Aan het eind van beide tranches is aan de hand van de tellers op de CV-databanken het aantal kliks per fictieve kandidaat bepaald. Vervolgens zijn de fictieve CV's gedeactiveerd (eerste tranche) respectievelijk van de CV-databanken verwijderd (tweede tranche).

De voorbereiding van de statistische analyses betrof de volgende activiteiten:

- Toevoegen van de gegevens van de gemiste oproepen (uit uitgedraaide overzichten) aan het Excelbestand 'Fictieve kandidaten'
- Opnemen van het aantal kliks per fictieve kandidaat in het Excelbestand 'Fictieve kandidaten'

Doordat de gemiste oproepen aan telefoonnummers behorende bij een fictief CV alleen op het niveau van die telefoonnummers werden geregistreerd, waren ze niet direct aan bepaalde CV-databanken toe te kennen. Daarom is het volgende gebeurd:

- De eerste en tweede tranche van invoer van CV's zijn onderscheiden op basis van de datum waarop de gemiste oproep plaats had. Alle gemiste oproepen van de tweede tranche waren vervolgens toe te kennen aan CV-databank A.
- Voor de gemiste oproepen van de eerste tranche is vervolgens eerst gekeken of naast CV-databank A ook de andere CV-banken zijn gebruikt. Was dat niet het geval dan zijn de gemiste oproepen toegekend aan CV-databank A.
- Vervolgens is gekeken in hoeverre er op de CV's is geklikt. Als er slechts geklikt is op één CV-databank dan zijn de gemiste oproepen aan deze CV-databank toegekend.
- Voor de (weinige) resterende gemiste oproepen is gekeken naar het aantal kliks. De gemiste oproepen zijn volgens eenzelfde verdeling als de kliks toegekend aan CV-databanken.

Statistische analyse van de aantallen kliks en reacties van werkgevers

Op het Excelbestand 'Fictieve kandidaten' zijn met behulp van SPSS statistische analyses uitgevoerd. Primair doel van deze analyses was het bieden van inzicht in de omvang van de verschillen in reacties (kliks, e-mails/voicemails en gemiste oproepen) van werkgevers op de fictieve CV's van de per discriminatiegrond (etniciteit, leeftijd en geslacht) onderscheiden groepen.

Subject van de SPSS-analyses waren de 1.742 'unieke' fictieve kandidaten. Afhankelijke variabelen waren het gemiddeld aantal kliks, e-mails/voicemails respectievelijk gemiste oproepen per fictieve kandidaat. Het betreft hier kwantitatieve variabelen op ratioschaal. Bij de onafhankelijke variabelen ging het deels om kwalitatieve (nominale/ordinale) variabelen, deels om kwantitatieve (ratio) variabelen. Onderstaande box geeft de variabelen weer die we in de analyses hebben betrokken.

In SPSS-analyses betrokken variabelen

Afhankelijke variabelen:

1. Kliks: Gemiddeld aantal keer dat werkgevers een volledig online CV van een fictieve kandidaat bekijken
2. E-mails/voicemails: Gemiddeld aantal keer dat werkgevers per e-mail of telefoon (voicemails en gemiste oproepen) reageren op een online CV van een fictieve kandidaat
3. Gemiste oproepen: Gemiddeld aantal gemiste oproepen aan het telefoonnummer van een fictieve kandidaat

Onafhankelijke variabelen:

1. Aan wettelijke discriminatiegronden gelieerde persoonskenmerken:
    a. Etniciteit (Antilliaans, Marokkaans, Nederlands, Pools, Surinaams, Turks)
    b. Leeftijd (middelbaar, i.e. rond 35 jaar, en ouder, i.e. 45-50 jaar)
    c. Geslacht (man; vrouw)
2. Sector/beroep (zes beroepen)
3. Aan beroep gerelateerde kenmerken kandidaat (per beroep voor alle fictieve kandidaten in de CV's gelijk gehouden)
    a. Opleidingsniveau (in CV's alleen in Nederland gevolgde opleidingen opgenomen, onderscheid mbo 2, 3 en 4 en hbo)
    b. Aantal jaren werkervaring
    c. Aantal werkgevers (afhankelijk van leeftijd 1, 2 of 3)
4. Regio kandidaat:
    a. Netnummergebied (8 regio's, gehercodeerd tot Randstad en Rest NL)
5. Type werkgever dat CV bekijkt/reageert
    a. 'Normale werkgever' versus intermediair

Voorafgaand aan de feitelijke statistische analyses heeft een weging naar leeftijd plaatsgevonden. Deze weging was nodig omdat in de controlegroep in vergelijking met de PTG's Etniciteit en Vrouw relatief veel kandidaten van middelbare leeftijd (rond 35 jaar) zaten. In aanvulling hierop heeft een weging plaatsgevonden in verband met de oververtegenwoordiging van de controlegroep bij de op CV-databank B geplaatste CV's.

De statistische analyses waren gericht op:

- Beschrijven van variabelen (frequentieverdelingen en gemiddelden)
- Beschrijven van verschillen tussen groepen (kruistabellen en gemiddelden). Daarbij ging het primair om verschillen tussen de per discriminatiegrond te onderscheiden categorieën. Waar mogelijk en zinvol is per categorie nog verder uitgesplitst:
    - etniciteit x leeftijd, sector/beroep, regio en type werkgever (de uitsplitsing etniciteit x geslacht is door de opzet van de CG en PTG's niet mogelijk)
    - geslacht x leeftijd, sector/beroep, regio en type werkgever
    - leeftijd x sector/beroep, regio en type werkgever.
- Toetsen of de beschreven verschillen tussen groepen statistisch significant[2] zijn. Bij twee onderscheiden groepen, bijvoorbeeld man versus vrouw of middelbaar versus ouder, is gebruik gemaakt van T-toetsen (in SPSS: Independent Sample T

[2] Significantie geeft aan of een effect van de ene variabele op de andere werkelijk bestaat of is ontstaan door toeval.

Test). Bij meer dan twee onderscheiden groepen, bijvoorbeeld de verschillende etnische groeperingen, is gebruik gemaakt van F-toetsen (in SPSS: One-way Analysis of Variance [ANOVA]). Als significantieniveaus zijn 0,05 (*) en 0,01 (**) gehanteerd (bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%).

In de analyse van de aantallen kliks, e-mails/voicemails respectievelijk gemiste oproepen is steeds een vergelijking gemaakt tussen enerzijds de controlegroep en anderzijds de afzonderlijke praktijktestgroepen. De praktijktestgroepen weken steeds op één discriminatiegrond af van de controlegroep, maar waren op alle andere kenmerken gelijk aan de controlegroep. Bij de vergelijking naar geslacht zijn de vrouwen van lagere en middelbare leeftijd uit betreffende praktijktestgroep vergeleken met de mannen van lagere en middelbare leeftijd uit de controlegroep. Bij vergelijking naar leeftijd zijn de mannen van hogere leeftijd uit betreffende praktijktestgroep vergeleken met de mannen van middelbare leeftijd uit de controlegroep. Overweging bij dit laatste was dat jongeren een lage leeftijd koppelen aan een beperkte werkervaring. Het is niet goed vast te stellen of een bepaald aantal benaderingen te duiden is vanuit een verschil in leeftijd dan wel een verschil in werkervaring.

4.2 Inhoudelijke analyse

De resultaten van de statistische analyses zijn inhoudelijk geïnterpreteerd. Op basis daarvan zijn conclusies getrokken over de mate respectievelijk het stadium waarin werkgevers/recruiters in de wervings- en selectiefase in hun reactie op online CV's discriminatoir onderscheid maken tussen verschillende groepen. Allereerst zijn conclusies per wettelijke discriminatiegrond (etniciteit, leeftijd, geslacht) geformuleerd. Vervolgens zijn deze in een integrale analyse met elkaar in verband gebracht en is een aantal overall conclusies getrokken.

4.3 Eindrapportage

De onderzoeksresultaten en conclusies zijn neergelegd in de openbare rapportage 'Discriminatie in de wervings- en selectiefase. Resultaten van 'virtuele' praktijktests'.

5 Reflectie

Het aan het hoofdonderzoek voorafgaande haalbaarheidsonderzoek stemde hoopvol. Zoals reeds vermeld in de rapportage van dat haalbaarheidsonderzoek, zijn er - zeker bij grootschaligere 'virtuele' praktijktests - echter altijd afbreukrisico's door voortijdig uitlekken. We hebben deze risico's zoveel mogelijk trachten te beperken door bij het opstellen van nieuwe fictieve CV's zo dicht mogelijk bij de praktijk te blijven (i.e. zo realistisch mogelijke CV's op te stellen) en te variëren in de teksten (zowel in de open velden van de CV-databanken als in de – snelle - reacties richting werkgevers). Ook hebben we gebruik gemaakt van meer dan één CV-databank en de CV's in de tijd gespreid geplaatst.

Helaas hebben recruiters al in de eerste tranche ontdekt dat er fictieve CV's op CV-databank B waren geplaatst en deze daarover ingelicht. Vervolgens heeft CV-databank B een aantal van deze CV's verwijderd en Panteia gevraagd de overige reeds geplaatste CV's te deactiveren. Een deel van de oorspronkelijk voor CV-databank B bedoelde CV's hebben we alsnog op een andere online CV-databank – CV-databank C – kunnen plaatsen. Maar ook daar zijn recruiters na enige tijd de fictieve CV's op het spoor gekomen en zijn we met plaatsing moeten stoppen. Met de op CV-databank A geplaatste fictieve CV's hebben we geen problemen ondervonden.

Bij het voortijdig uitlekken hebben volgens ons de volgende factoren een rol gespeeld:

- Anders dan Blommaert, die gebruik heeft gemaakt van aangepaste bestaande CV's, hebben we – mede gezien de grotere schaal van ons onderzoek en met het oog op onderlinge vergelijkbaarheid/ analyseerbaarheid – gekozen voor het opstellen van nieuwe fictieve CV's. Zoals uit deze methodologische verantwoording blijkt, hebben we geprobeerd daarin zoveel mogelijk variatie aan te brengen. De beschikbare tijd en het beschikbare budget stelden echter wel grenzen aan het personaliseren van de nieuwe fictieve CV's.
- In het onderzoek van Blommaert was de spreiding naar beroep veel groter dan in ons onderzoek (haar invalshoek was primair sectoren en niet beroepen), waardoor bij haar de kans op ontdekking kleiner was.
- In verband met de planning van SZW zijn de vacatures sneller geplaatst dan we in onze oorspronkelijke opzet van hoofdonderzoek (gebaseerd op de resultaten van het haalbaarheidsonderzoek) van plan waren. De snellere plaatsing maakte de kans op het ontdekken van patronen in de fictieve CV's groter.
- Anders dan CV-databank A bieden CV-databank B en C werkgevers/ recruiters de mogelijkheid dagelijks/ wekelijks automatisch overzichten te ontvangen van vacatures die aan bepaalde zoekcriteria voldoen. Dit vergroot eveneens de kans op ontdekking van patronen in de fictieve CV's en verklaart mogelijk waarom er bij CV-databank A geen problemen optraden.
- Meer in algemene zin neemt de aandacht voor zaken als identiteitsfraude, hacking en cybersecurity – ook onder werkgevers/ recruiters en CV-databanken – toe. Werkgevers en met name recruiters zijn alerter op eventuele fictieve CV's dan enige jaren geleden.

Uiteindelijk hebben we ruim 1.700 unieke fictieve kandidaten in het onderzoek kunnen betrekken. Dat waren er minder dan de beoogde 2.720, maar het gaat nog steeds om een fors aantal. Voor een eenmalige meting voldoen ze ruim. De mogelijkheden voor betrouwbare statistische analyses van vergelijkingen in de tijd bij een eventuele tweede en volgende metingen zijn er wel door afgenomen.

Indien SZW ervoor kiest het onderzoek periodiek te herhalen, dan zullen - om problemen te voorkomen - vooraf afspraken gemaakt dienen te worden met de CV-databanken. Aan te bevelen is verder een herhalingstermijn van twee jaar. Dat betekent twee metingen in een kabinetsperiode. Een termijn van twee jaar is ook geschikt om verschillen te kunnen meten (een jaar daarvoor te kort).

Bijlage 1 Sjabloon fictieve CV's

Word-tabel algemeen sjabloon

Identificatie	
Identificatienr	
Groep	
Regio	
Beroep	
Leeftijdscat	
Titel en profiel	
Titel CV	
Profiel/samenvatting	
Persoonlijke gegevens	
Voornaam	
Achternaam	
Geboortedatum	
Geslacht	
Burgerlijke staat	
Geboorteplaats	
Nationaliteit	
NAW-gegevens	
Telefoonnr	
E-mailadres	
Opleiding	
Huidig opleidingsniveau	
Vooropl naam	
Vooropl plaats	
Vooropl richting	
Vooropl niveau	
Vooropl periode	
Voorop diploma/certif.	J
Opl naam	
Opl plaats	
Opl richting	
Opl niveau	
Opl opleidingsnaam	
Opl periode	
Opl diploma/certif.	J
Werkervaring	
Huidig carrièreniveau	Mbo of hbo
WG1 naam	
WG1 plaats	
WG1 functiegroep/vakgeb.	
WG1 functie	
WG1 aantal uur pw	fulltime/32-40 uur
WG1 branche sector	
WG1 periode	
WG2 naam	
WG2 plaats	
WG2 functiegroep/vakgeb.	
WG2 functie	
WG2 aantal uur pw	fulltime/32-40 uur
WG2 branche sector	
WG2 periode	
WG3 naam	
WG3 plaats	
WG3 functiegroep/vakgeb.	

WG3 functie	
WG3 aantal uur pw	fulltime/32-40 uur
WG3 branche sector	
WG3 periode	
Jaren werkervaring	
Gewenste baan	
Gewenste functiegroep/vakgeb.	zie boven
Gewenste functie	zie boven
Gewenste sector/branche	zie boven
Gewenst opleidingsniveau	mbo
Gewenste jaren werkervaring	zie boven
Gewenste regio	
Maximale reisafstand	maximaal
Reis- en verhuisbereidheid	maximaal
Gewenst dienstverband	vast
Werktijden (kantooruren/anders)	
Gewenst salaris	niet invullen/nader overeen te komen
Beschikbaarheid	direct
Competenties en vaardigheden	
Alg. competenties/vaardigheden	
Computer- en softwarekennis	
Talenkennis	
Rijbewijs	
Hobby's en nevenactiviteiten	
Lidmaatsch./nevenactiviteiten	
Interesses en hobby's	
Sporten	
Referenties	
Referenties	Referenties zijn bij mij op te vragen

Legenda

	Voor alle CV's gelijk
	Per beroep wisselend
	Per CV wisselend

Codering

Identificatienr	0000 t/m 2720	
Groep	CG	(=controlegroep)
	PA	(=praktijktestgroep Antilliaans)
	PM	(=praktijktestgroep Marokkaans)
	PO	(=praktijktestgroep 40-45 jaar
	PP	(=praktijktestgroep Pools
	PS	(=praktijktestgroep Surinaams)
	PT	(=praktijktestgroep Turks)
	PV	(=praktijktestgroep vrouw
Regio	AMS	(=Amsterdam e.o.)
	APE	(=Apeldoorn e.o).
	DEN	(=Den Haag e.o.)
	EIN	(=Eindhoven e.o.)
	GRO	(=Groningen e.o.)
	ROT	(=Rotterdam e.o.)

	SIT	(=Sittard-Geleen e.o.)
	UTR	(=Utrecht e.o.)
Beroep	AO	(=applicatieontwikkelaar)
	CM	(=commercieel mw binnendienst)
	FM	(=financieel-administratief mw)
	LM	(=logistiek mw)
	MV	(=mbo-verpleegkundige)
	SI	(=servicemonteur installatietechniek)
Leeftijdscat	J	(=rond 23)
	M	(=rond 35)
	O	(=45-50)
Geboortedatum	dd-mm-jjjj	
Geslacht	M	(=man)
	V	(=vrouw)
Nationaliteit	A	(=Antilliaans)
	M	(=Marokkaans)
	N	(=Nederlands)
	P	(=Pools)
	S	(=Surinaams)
	T	(=Turks)
Opl niveau	M2	(=mbo-2)
	M3	(=mbo-3)
	M4	(=mbo-4)
	H	(=hbo)

Bijlage 2 Bronnen voor personaliseren fictieve CV's

Profiel/samenvatting CV

Hiervoor is gebruik gemaakt van de beschrijving van de beroepsprofielen, competenties en persoonstypen per beroep op nationaleberoepengids.nl en van de informatie op beroepeninbeeld.nl van SBB.

Persoonsgegevens

Persoonsgegevens

Naam: Onder meer de volgende bronnen zijn gebruikt:

- Overzicht van de meest voorkomende Nederlandse familienamen op de site http://nl.geneanet.org/genealogie/1/Familienaam.php:
- Achternamen top 100, voornamen jongens top 500, voornamen meisjes top 500 en allochtone achternamen top 100 op de site http://www.vernoeming.nl
- Diverse overzichten van meest/ veel voorkomende buitenlandse achternamen op Wikipedia
- Overzichten van jongens- en meisjesnamen naar diverse landen van herkomst op de sites babybytes.nl en allebabynamen.nl.
- Voor Antillianen en niet-Hindoestaanse Surinamers ontbreken uitgebreide lijsten met meest/ veel voorkomende voor- en achternamen. Hiervoor is gebruik gemaakt van overzichten op Wikipedia van bekende Antilliaanse en niet-Hindoestaans Surinaamse sporters, schrijvers, politici e.d. Daarbij zijn niet al te bekende namen gekozen en voor- en achternamen at random aan elkaar gekoppeld

Geboorteplaats en nationaliteit: Hiervoor zijn geen specifieke bronnen gebruikt (als geboorteplaats is de woonplaats aangehouden).

Adresgegevens

De voor de fictieve adressen gebruikte bronnen zijn:

- De CBS-maatwerktabel 'Kerncijfers postcodegebieden, 2008-2010', bevat voor alle 6-positie postcodegebieden (PC6) in Nederland gegevens over geografie, demografie, woningen, sociaal-economische categorie en inkomens.[3] Daaruit zijn gegevens over het gemiddeld fiscaal maandinkomen gebruikt.
- Voor de bij de postcodes behorende straatnamen en hoogste huisnummers is gebruik gemaakt van www.postcode.nl (PC4).

Opleiding

Specifieke opleidingen

(Plaats)naam instelling: Gebruik is gemaakt van de volgende bronnen:

- Voor vmbo- en havo-instellingen hebben we de Scholenvergelijker van DeZaak Onderwijs gebruikt (http://10000scholen.nl).
- Voor mbo-instellingen zijn twee bronnen gebruikt: 1) overzicht van ROC's op de site van MBO-raad: http://www.mboraad.nl/?page/304152/Rocs.aspx

[3] http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/informatie/decentrale-overheden/informatie-voor-gemeenten/onderzoek-op-maat-en-voorbeelden/etalage/postcodegebieden/default.htm

(alfabetisch); 2) http://www.onderwijsportaal.nl/mbo-bve-instellingen.html (per provincie)

- Voor hbo-instellingen hebben we studiekeuze123.nl gebruikt (een gezamenlijk initiatief van het hoger onderwijs - verenigd in de Vereniging Hogescholen, NRTO en VSNU - en de studentenorganisaties ISO en LSVb).

Periode: Hiervoor zijn geen specifieke bronnen gebruikt

Werkervaring

Specifieke werkervaring

(Plaats)naam werkgever: Voor de werkgevers zijn per beroep onder meer de volgende bronnen gebruikt:

- *Applicatieontwikkelaar:* Er is toegespitst op softwarebedrijven. Bron: http://www.detelefoongids.nl/software en http://www.detelefoongids.nl/softwarhouses.
- *Commercieel medewerker binnendienst*: Er is toegespitst op groothandel. Bron: http://www.detelefoongids.nl/groothandel (zoeken op bedrijven).
- *Financieel-administratief medewerker*: De focus lag op accountantskantoren. Bron: http://www.detelefoongids.nl/accountantskantoren (zoeken op bedrijven).
- *Logistiek medewerker*: We hebben toegespitst op distributiecentra. Bron: http://www.detelefoongids.nl/distributie (zoeken pop bedrijven).
- *Servicemonteur installatietechniek*: De focus lag op installatiebedrijven. Bronnen: http://www.uneto-vni.nl/markt-en-specialismen/installatietechniek (via 'Zoek een lid van Uneto-VNI'; http://www.overzicht-installatiebedrijven.nl/Zoeken; http://www.installatiebedrijf-info.nl/.
- *Mbo-verpleegkundige*: We spitsten toe op verpleging en verzorging. Belangrijke bron is: http://www.zorgkaartnederland.nl/.

Periode: Hiervoor zijn geen specifieke bronnen gebruikt.

Gewenste baan

Hiervoor zijn geen specifieke bronnen gebruikt.

Competenties en vaardigheden

Algemene competenties en vaardigheden
De algemene competenties hebben we grotendeels ontleend aan het overzicht van competenties per beroep op nationaleberoepengids.nl en beroepeninbeeld.nl.

Hobby's en andere nevenactiviteiten
Voor lidmaatschappen/nevenactiviteiten, interesses en hobby's en sporten hebben we onder meer de volgende bronnen gebruikt:

- http://www.loopbaan-langenberg.nl/info/ideele_org.htm
- http://goede-doelen.startkabel.nl/
- http://nl.wikipedia.org/wiki/Lijst_van_sporten
- http://www.eerlijksportadvies.nl/overzicht-alle-sporten.html
- http://alle-sporten.com
- http://nl.wikipedia.org/wiki/Hobby
- http://www.hobbystart.be.